

POLITIQUE SALARIALE 2018 : Et pourquoi pas un projet lisible, cohérent et moderne ?

Vélizy, le 18 décembre 2017

Evacuons tout de suite le sujet, oui la situation économique du Groupe est excellente. Notre PDG le dit lui-même : au troisième trimestre 2017 les prises de commandes sont en ligne avec les attentes, le chiffre d'affaire en hausse de 3,5% et nous confirmons l'ensemble de nos objectifs avec une croissance prévue sur 2017, 2018 et 2019 à 5% en moyenne.

Tout va bien, nous pouvons donc maintenant parler réellement de la politique salariale de Thales.

NOTE DE CADRAGE GROUPE



La note de cadrage sur la politique salariale 2018 est issue de discussions où la CGT a été active à la fois sur les principes affichés et les mesures définies, notamment sur les évolutions de carrière des femmes, la tenue de réunion collective avant les EAA, les mesures pour les apprentis et les stagiaires, les évolutions de carrière automatiques (pour les BTS/DUT et les ingénieurs position I), ... Pour rappel, cette note est applicable à tous les salariés du Groupe, sans distinction. C'est un point d'appui minimum pour les négociations dans nos sociétés. Elle est disponible auprès de vos représentants CGT.

La période des Entretiens Annuels d'Activité débute. Il faut absolument exiger que chaque entretien individuel soit précédé d'une réunion collective par service pour fixer ensemble les objectifs, et les moyens d'y parvenir (Conformément à l'accord TALK Chapitre II, Article 2).

Les NAO doivent aussi aborder les sujets du temps de travail et du partage de la Valeur Ajoutée (investissements, formation et emploi, salaires, actionnaires...) tant dans sa construction que sa répartition.

Avec cette note, la direction du Groupe déclare que « **la politique salariale reconnaît l'engagement, les qualifications et savoir-faire**, ainsi que les efforts **de chaque collaborateur** ». La CGT dit « **Chiche, allons-y, nous avons justement un projet, des propositions dans ce sens** ».

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

Comme vous le savez certainement, de par l'information CGT, des négociations nationales sont en cours au niveau de la métallurgie sur les conventions collectives. La CGT y propose un projet complet de reconnaissance des qualifications, savoirs et savoir-faire des salariés, contrairement au retour en arrière de la qualification et du paiement au poste de travail voulu par l'UIMM (le patronat de la métallurgie).

Votre carrière avec le projet de l'UIMM :

Une évolution en dent de scie tant au niveau de votre classification que de votre salaire, en fonction des postes, coté par la direction, que l'on voudra bien vous confier.



La CGT Thales propose, pour répondre à la demande de la direction du Groupe, de s'emparer de ce projet de reconnaissance des qualifications, savoirs et savoir-faire de chaque salarié.

UN PROJET SIMPLE, COHERENT ET VISIONNAIRE

QU'EST-CE QUE LA QUALIFICATION ?

C'est l'ensemble des savoirs et savoir-faire d'un salarié acquis par :

- Un diplôme de l'Education nationale ou de l'Enseignement supérieur
- Une certification (formation diplômante)
- L'expérience et la formation professionnelle
- Les expériences de la vie privée (*système associatif, culturel, sportif, humanitaire,...*).

LA QUALIFICATION
APPARTIEN AU
SALARIE ET S'ACCROIT
TOUT AU LONG DE LA
VIE

ET LE PROJET DE LA CGT ?

QUALIFICATIONS ET CLASSIFICATIONS : UNE GRILLE UNIQUE POUR TOUS

La CGT vous propose un système complet, basé sur 5 critères classant, permettant de hiérarchiser votre qualification sous forme de niveaux et de coefficients. C'est ce que l'on appelle la classification : la traduction de votre qualification sous forme d'une grille unique pour tous les salariés de la métallurgie, de l'ouvrier à l'ingénieur. Cette grille unique a l'avantage de faciliter la progression de carrière continue de tous les salariés, sans rupture, d'ouvrier à technicien, de technicien à cadre....

Ces 5 critères classant sont : la capacité à créer, à réaliser, à encadrer, à communiquer et l'autonomie. Chacun des 5 critères est décliné en 7 niveaux permettant de construire une grille complète.

Ce projet se base aussi sur les niveaux de qualification reconnus par l'éducation nationale, garant de l'équité et la cohésion globale, en associant des seuils d'accueils, point d'entrée minimum garanti dans notre grille, en fonction du niveau de diplôme reconnu par l'éducation nationale.

A chaque niveau et échelon de notre grille de classification est associé un salaire minimum garanti, partant d'un SMIC à 1800€ et avec une amplitude de 1 à 5 SMIC.

LE DEROULEMENT DE CARRIERE :

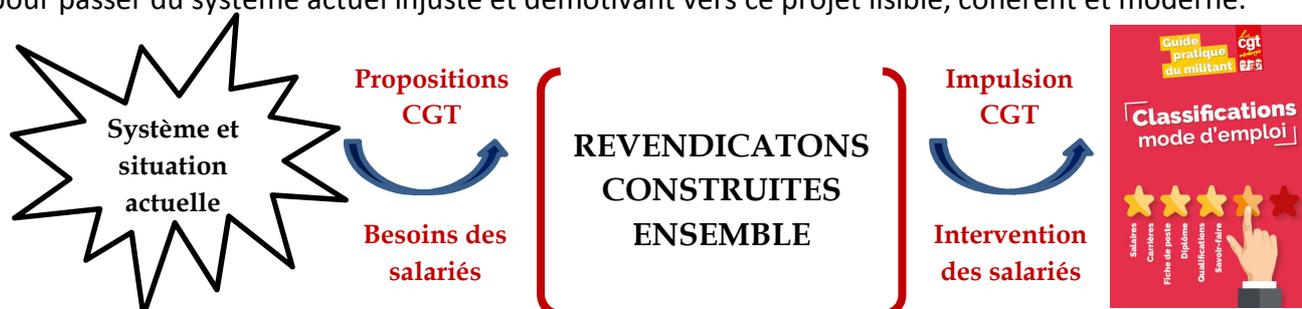
Le projet CGT propose :

- Une évolution de classification **minimum** d'un coefficient tous les 4 ans, puisque votre qualification progresse avec l'expérience.
- Un doublement minimum du coefficient et donc du salaire sur la carrière
- Une évaluation de la qualification avec une évolution de la classification ouverte tous les deux ans.



QUELLES REVENDICATIONS POUR LES NAO 2018 ?

La CGT Thales vous propose de construire ensemble vos revendications, partant de votre situation locale, pour passer du système actuel injuste et démotivant vers ce projet lisible, cohérent et moderne.



La CGT Thales appelle chaque salarié du Groupe à ne pas rester spectateur, à intervenir, à peser, à être un travailleur citoyen à part entière, et à s'emparer de ce projet qui vous est proposé.

Vos représentants du personnel CGT sont présents et disponibles pour discuter et débattre de ce que doit être la politique salariale 2018, et des revendications à construire ensemble.

Coordination CGT THALES

5, rue Marcel Dassault – Bâtiment Cartier – 78140 VELIZY